



UNIVERSIDAD ANDRÉS BELLO

Facultad de Ciencias Sociales

Escuela de Psicología

**TRABAJO Y FAMILIA: DISCURSOS DE MUJERES TRABAJADORAS DESDE  
UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO**

Tesis para optar al título profesional de Psicóloga

Mención: Organizacional

Antonia Paz Jara Vásquez

Profesora Guía: Johanna Bruce

Viña Del Mar, 2018.

## **Tabla de Contenidos:**

Resumen .....	3.
Problema De Investigación .....	4-8.
Pregunta De Investigación.....	9
Objetivos.....	9
Objetivo general .....	9
Objetivos Específicos.....	9
Marco Teórico .....	10-22
Marco Metodológico .....	23-26
Pauta Entrevista.....	27
Árbol Categorial.....	28
Nivel de Análisis Descriptivo.....	29-35
Discusión y Conclusión.....	36-40
Anexos.....	41-58
Bibliografía.....	59-60

## **Resumen:**

En la actualidad se puede observar cómo la conciliación trabajo-familia en las mujeres es una problemática que se presenta en numerosos países del mundo, entre ellos Chile.

La investigación se centra en conocer los discursos de las mujeres con respecto a la conciliación trabajo-familia desde una perspectiva de género.

El tipo de investigación es de carácter cualitativo y la metodología utilizada es descriptiva. La técnica de producción de información es por medio de una entrevista semi estructurada, en donde la unidad de información es de acuerdo a un muestreo intencional, específicamente cuatro mujeres que presentan diferentes cargos dentro de una organización.

Finalmente, la técnica de análisis empleada fue el análisis de contenido.

Así se pudo dar cuenta, que existe una diferencia entre las mujeres de diferentes estratos socioeconómicos, sin embargo, todas presentan en mayor o menor medida dificultades para lograr la conciliación trabajo-familia.

## **Abstract:**

Currently, it can be observed how work-family reconciliation in women is a problem that occurs in many countries of the world, including Chile.

The research focuses on knowing the discourses of women with regard to work-family reconciliation from a gender perspective.

The type of research is qualitative and the methodology to be descriptive. The technique of information production is the medium of a semi-structured interview, where the unit of information is an intentional agreement, a sample of the results in an organization.

Finally, the analysis technique used was the content analysis.

It was also possible to realize that there is a difference between women of different socioeconomic strata, however, all the answers are presented to a greater or lesser extent to achieve work-family reconciliation.



## **PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN:**

En las últimas décadas se han producido diversos cambios económicos, políticos, tecnológicos y sociales, lo que ha permitido la construcción de una nueva estructura social, marcando un nuevo ciclo en la vida de las personas. Dentro de este contexto, se han producido modificaciones significativas en dos esferas fundamentales en la vida de las personas: Trabajo y familia.

En este contexto, se menciona a la familia moderna como construcción social y, por lo tanto, está asociada históricamente a la acción del Estado, relacionando los cambios al interior de ésta a las transformaciones sufridas por él último, especialmente a este tipo de familia basada en la función masculina de provisión económica y la femenina de administración del hogar. (Enciclopedia británica en español, 2009, p.4).

Por tanto, se estableció claramente el papel de la mujer ligado exclusivamente al ámbito doméstico, adquiriendo una valoración negativa la idea del trabajo femenino remunerado, por atentar este contra la configuración familiar impuesta como adecuada y convencional.

Se puede establecer una relación entre familia moderna y un modelo de masculinidad que se rige cómo norma hegemónica, incorporándose en la subjetividad tanto de hombres como de mujeres y regulando las relaciones de género. Este modelo impone una caracterización específica del hombre, basada en su trabajo remunerado, la constitución de una familia, la tenencia de hijos, la autoridad y la provisión del hogar. Esto en oposición a las mujeres, pertenecientes al ámbito de la casa y la crianza de los hijos, siendo protegidas y mantenidas por sus maridos. (Olavarría, 2002, p.53).

En las últimas décadas, se ha podido observar un progresivo aumento de la participación laboral femenina en Chile. Esto ha producido un paso, para muchas

mujeres, desde una condición económicamente inactiva a una remunerada, lo cual les ha entregado mayor autonomía económica frente a los hombres, afectando esto las relaciones de subordinación y poder que de la dependencia económica se desprenden. Sin embargo, y a pesar de este gran aumento, la cifra total de participación de las mujeres en el mercado laboral sigue siendo bastante baja, alcanzando el año 2017 sólo un 48,5% de ocupación laboral femenina frente a un 71,2% (INE, 2018) de participación masculina, situándose así aún por debajo de los índices de países con el mismo nivel de desarrollo económico, como Uruguay y Argentina.

La participación se distribuye de manera desigual según estrato socioeconómico, concentrándose las tasas de participación femenina más bajas en los quintiles de ingreso con menos recursos. (Faivovich, 2012, p.6). De esta manera, la contribución laboral de mujeres del quintil más rico llega a doblar la del quintil más pobre, lo cual se puede explicar por factores como las dificultades que enfrentan las mujeres con menos recursos para combinar el trabajo remunerado con las responsabilidades domésticas, así como la mala calidad de los empleos a los que acceden. También tienen incidencia factores culturales ligados a los papeles tradicionales de género, más presentes en sectores de menores recursos y menor nivel educativo. Además, se adhiere a esta situación, la desigualdad salarial, en donde hombres y mujeres no poseen la misma remuneración económica desarrollando el mismo trabajo. (Díaz, 2015, p.39).

Los estudios de género han tratado ampliamente el tema de la inserción laboral femenina y su influencia en las configuraciones familiares, planteando en este sentido, una relación directa entre la primera y los cambios que ha experimentado en las últimas décadas la familia moderno industrial (Valdés, 2004), en tanto modelo familiar imperante. Desde los años 80, se ha podido observar en Chile una desinstitucionalización de la familia moderno-industrial, ligada a la inserción masiva de mujeres a la fuerza laboral remunerada. En este contexto, surge la pregunta por la posible incidencia de la participación laboral femenina en las relaciones de género presentes en el ámbito familiar, y específicamente, respecto a la dinámica de pareja establecida por mujeres y hombres a partir de su

situación laboral.

Una de las razones que las mujeres poseen para no incorporarse al mercado laboral, está dada por la brecha de género, interviniendo directamente en el cuidado de los hijos y la distribución de la carga de trabajo no remunerado al interior de los hogares. Esto se puede observar en la gran diferencia que se reporta en el porcentaje de hombres y mujeres que se encuentran laboralmente inactivos y que señalan que el principal motivo para no buscar empleo es por privilegiar el hogar antes que la realización profesional.

Durante todo el período 2006-2015, un porcentaje superior al 20% de las mujeres laboralmente inactivas (de 15 años o más), declara no buscar trabajo por razones asociadas al cuidado de otras personas o dedicarse a quehaceres del hogar. En el caso de los hombres (del mismo grupo de edad), estas razones representan menos del 1%. (CASEN, 2015). Por tanto, el trabajo remunerado, se constituye entonces como un potencial factor de transformación en las relaciones tradicionales de poder establecidas entre la mujer, ligada al ámbito doméstico y subordinada a su pareja masculina, y el hombre, en tanto figura de autoridad encargada de la provisión familiar. Sin embargo, la inserción laboral femenina se ve condicionada por diversos factores sociales que pueden limitar o expandir su impacto en estas transformaciones. (Faivovich, 2012, p. 48).

En general en la actualidad, la inserción al trabajo remunerado representa para la mujer una tensión, debido a la concepción aún presente respecto a la división sexual del trabajo, que posiciona a las mujeres como responsables prioritarias del cuidado del hogar.

Por esto, el que la mujer trabaje remuneradamente implica reacomodos en la organización doméstica, que muchas veces significan que ésta deba extremar sus actividades para poder cumplir con ambas responsabilidades. Así, de acuerdo con la información disponible en el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), respecto a la distribución de las tareas domésticas en los diferentes tipos de configuración

familiar, se puede señalar que las tareas de crianza y cuidado de personas, como también las labores domésticas, son llevadas a cabo principalmente por mujeres, dedicando ellas una cantidad considerablemente mayor de tiempo a estas responsabilidades. Los datos existentes muestran entonces como las mujeres presentan una menor participación en el trabajo remunerado, pero contrarrestan esto con una dedicación ampliamente mayor que la de los hombres a las tareas del hogar y al cuidado de las personas al interior de éste.

Debido a lo anterior, es fundamental que aparezca el concepto de conciliación en el trabajo de la mujer, entendida como la persistencia de una concepción tradicional del rol de la mujer, que la instala como la principal responsable del cuidado de los hijos y adultos mayores, además de las tareas domésticas, siendo una fuente permanente de tensiones entre el ámbito familiar y laboral. (ENCLA, 2011).

Dentro de este contexto, en donde las mujeres poseen una doble responsabilidad por la desigualdad de género, y la posiciona como la persona a cargo de los cuidados del hogar, aparece el concepto de doble presencia:

*“Significa considerar que las mujeres en el empleo (ámbito productivo) se da siempre junto a su presencia en el ámbito doméstico - familiar (ámbito reproductivo). Bajo este prisma la doble presencia supone, por un lado, una “doble carga de trabajo” para las mujeres que repercute en sus posibilidades de empleo y de carrera profesional, tal y como muestran algunos análisis sobre el mercado de trabajo y el empleo atentos a las desigualdades de género. Mientras que, por otro lado, la doble presencia sería indicativa de un cambio en la identidad femenina, construida hoy no solo sobre la base de su protagonismo en el ámbito doméstico - familiar, sino sobre una peculiar síntesis entre público y privado, entre empleo y trabajo doméstico-familiar”. (Carrasquer, 2009, p.30).*



Culturalmente las mujeres poseen la responsabilidad de ocuparse de gran parte del trabajo doméstico y familiar. Por lo que, la doble presencia significa que “durante el tiempo de trabajo remunerado, la mujer debe gestionar sus responsabilidades domésticas y familiares, además de ejercer sus responsabilidades profesionales”.

En síntesis, se puede mencionar que las labores domésticas y de cuidado aún no son consideradas “trabajo”, en la acepción de que son vistas como una obligación realizada por personas que tendrían esta predisposición por naturaleza. Es por esto, que queda mucho por avanzar como sociedad con respecto a este tema y generar cambios sustanciales.

De acuerdo a lo planteado anteriormente, es necesario preguntarnos ¿Cuáles son los discursos de las mujeres (madre trabajadora) respecto al proceso de conciliación trabajo-familia, desde una perspectiva de género?

## **PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN:**

- ¿Cuáles son los discursos de las mujeres (madre trabajadora) respecto al proceso de conciliación trabajo-familia, desde una perspectiva de género?

## **OBJETIVOS:**

### **Objetivo General:**

- Describir el discurso de las mujeres (madre trabajadora) respecto al proceso de conciliación trabajo-familia, desde una perspectiva de género.

### **Objetivos Específicos:**

- Describir el discurso de las mujeres respecto la experiencia del proceso de conciliación trabajo y familia que enfrenta.
- Describir los significados asociados a la conciliación trabajo-familia desde una perspectiva de género.
- Articular el discurso construido con los significados asignados por las mujeres respecto a la desigualdad de género del fenómeno de conciliación trabajo-familia.

## MARCO TEÓRICO

### *Identidad de Género:*

En el momento en que se asigna el sexo biológico, basado en el examen del aparato genital del individuo, se constituye el punto de partida de una predestinación cultural articulada en expectativas sociales, roles y rasgos de personalidad. Cómo hemos construido y cómo transmitimos la idea de género constituye lo que va a determinar poderosamente cómo nos entendemos a nivel individual. (Jayme, (s.f), Pág. 7).

Por tanto, se puede mencionar cómo a lo largo del tiempo, se han adjudicado diferentes características dependiendo del género:

“La masculinidad y la feminidad, constructos inicialmente referidos a las características propias de hombres y mujeres respectivamente, está dada según cada sociedad haya considerado que son deseables y esperables en ellos y ellas (...), masculinidad implica reconocerse a uno mismo cómo ambicioso, seguro de sí mismo, analítico, individualista, dominante, fuerte, y la feminidad implica identificarse con ser dócil, tierno, afectuoso, acogedor, tímido (...)”. (Jayme, (s.f), Pág. 8).

Además, se encuentra el entorno social como un determinante de lo apropiado para cada género, ya que una vez que alguien se auto clasifica como hombre o mujer y procesa e interpreta la información en base a su pertenencia grupal, es el contexto quién determina qué acciones son correctas para cada categoría. (Martin y Halverson, 1983).

Esta clasificación se convierte en el andamio sobre el que se construyen nuestras cogniciones, nuestras evaluaciones y nuestros comportamientos. Desde el momento en que la persona se define como miembro de un grupo su interpretación del mundo y de sí mismo va a seguir las directrices del mismo. (Biernat, Manis y Nelson, 1991).

Si se estudian las imágenes de género se puede observar cómo la tradicional

concepción de mujer (más amable, cariñosa y comprensiva que el hombre) no se mantiene si se describe a una mujer trabajadora en lugar de a una ama de casa. (Eagly y Steffen, 1984). Igualmente, la ocupación de un puesto de alta responsabilidad en el mundo laboral les hace ser descritas tan independientes como sus compañeros varones, mientras que cuando poseen un trabajo de subordinadas se las considera más sumisas. (Eagly y Wood, 1982).

La identidad de género constituye, pues, el resultado de un cuidadoso proceso de sociabilización, que hace referencia a la subjetividad individual, ya que implica haberse identificado con esos contenidos. De tal modo, que la identidad de género refleja cómo la tipificación sexual/género afecta incluso a nuestro auto concepto: nacer hombre o mujer cobra significado tanto individual como colectivo, más allá de la diferenciación física propia del sexo. (Jayme, (s.f), Pág. 8).

### *Desigualdad de Género.*

Las desigualdades entre hombres y mujeres han existido durante mucho tiempo en la mayor parte de las sociedades alrededor del mundo. Debido a las particularidades de cada género, se le han atribuido como base comportamientos delimitados, roles, actitudes, posiciones y capacidades en la sociedad. Esto ha provocado una reproducción de un patrón particular a lo largo del tiempo, en donde se observa con naturalidad estas atribuciones, cuando en realidad no lo son, provocando la formación de sociedades jerárquicas y basados en la dominación del sexo masculino, siendo las relaciones de poder sumamente desiguales entre hombres y mujeres.

Según la Unesco (2017), la igualdad de género se refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de mujeres y hombres, y niñas y niños. La igualdad no significa que las mujeres y los hombres sean lo mismo, sino que los derechos, responsabilidades y oportunidades no dependen del sexo con el

que nacieron. La igualdad de género supone que se tengan en cuenta los intereses, las necesidades y las prioridades tanto de las mujeres como de los hombres, reconociéndose la diversidad de los diferentes grupos de mujeres y de hombres.

Al contrario, la desigualdad de género se define de la siguiente manera:

*La desigualdad de género es un fenómeno social y cultural en el que se presenta discriminación entre las personas a razón de su género (tiempo atrás se le denomina desigualdad de sexo, lo que deviene inapropiado), básicamente entre hombre o mujer, aunque también se extiende a la denominada comunidad LGBT. (Definiciona, 2014, p.1).*

Durante los últimos cincuenta años se han realizado considerables mejoras e inversiones para reducir las disparidades tanto entre las mujeres y los hombres como entre los niños y las niñas en áreas sociales clave, como la salud y la educación. Esta labor se centró fundamentalmente en el empoderamiento de las mujeres y las niñas habida cuenta de la situación existente y considerando los efectos externos resultantes de la eliminación de las desigualdades y discriminaciones por motivos de sexo. Las desigualdades y disparidades de género en las áreas educativas, políticas, económicas y sociales afectan negativamente tanto a las personas como a sus comunidades. De hecho, como se afirma en el Informe sobre Desarrollo Humano del PNUD, la desigualdad de género es un factor que obstaculiza el desarrollo humano; por ejemplo, los países con altos niveles de desigualdad entre mujeres y hombres también se caracterizan por tener bajos índices de desarrollo humano. Y viceversa: cuanto más alto es el nivel de igualdad de género mayor es el PIB per cápita. (Bachelet, 2012 p. 4)

*Falta de políticas públicas.*

La familia ha sido objeto explícito o implícito de políticas públicas en el mundo, generando variaciones a lo largo de la historia.

*Los estados nacionales en América Latina adoptaron desde la década de los años treinta una legislación sobre familia que nos habla claramente de una preocupación estatal por controlar y legislar las relaciones familiares. ¿Cuáles son los rasgos comunes dentro de este largo proceso? En todos los momentos claves de la historia contemporánea reciente la familia ha estado ocupando el papel de sucedánea del Estado. Durante el estado de bienestar caracterizado por su heterogeneidad de expresiones políticas, muchos países adoptaron la modalidad o el populismo (...). Esas políticas sociales se formularon guiadas por la idea básica de la necesaria subordinación de las mujeres a su rol de madre individual y social. Esto explica por qué, a pesar de la educación y la coeducación de las niñas, las políticas pusieron énfasis en la maternidad y en el aprendizaje del cuidado. Hasta la seguridad social se construyó pensando en las mujeres como dependientes y futuras viudas y el salario se calculó bajo el supuesto aún vigente de que el hombre debía mantener una familia con mujer inactiva e hijos. (Montaño, 2005, p. 100).*

Actualmente, la discusión sobre familia se refiere a cambios culturales muy importantes: es sobre qué es un matrimonio: si este incluye necesariamente a un hombre y una mujer, es entre hombre-hombre, es mujer-mujer, es decir, hay todo un debate para re conceptualizar la noción de matrimonio, maternidad, paternidad, adopción, filiación. Con él se está poniendo en jaque todo el andamiaje conceptual y jurídico con el cual aún se funciona. Otro cambio importante es la mayor flexibilidad entre lo público y lo privado ya que sus fronteras están cada vez menos sometidas a tradiciones y costumbres y se entienden como convenciones susceptibles de ser transformadas. (Montaño, 2005, p.98.)

En la modernidad, se trabajó por un diseño de políticas que favorecen el acceso de mujeres y hombres de manera equitativa a los servicios y beneficios de las políticas sectoriales, a su articulación con problemas llamados transversales como la igualdad entre los sexos y a la necesidad de corregir los puntos de partida

desiguales con las que mujeres y hombres llegan al mercado laboral y del cual derivan sus desventajas adicionales en las otras esferas de la protección social. (Montaño, 2005, p. 99.)

Esta reflexión sobre las políticas de familia en su sentido más específico, es decir de conciliación entre vida laboral y familiar, debe tomar en cuenta algunos aspectos importantes como el carácter dinámico del debate conceptual, particularmente en lo que se refiere a las críticas al carácter subalterno de las políticas sociales durante la década pasada en América Latina o a los enfoques limitadamente financieros de las políticas sociales a los que se atribuye una de las causas de la desigualdad y el desempleo (...). Es a estas alturas que surge la necesidad de replantear el debate sobre la familia, su heterogeneidad, la desigualdad interna tanto desde una perspectiva de género como desde el punto de vista generacional, el análisis de los roles desempeñados por hombres y mujeres y la necesidad de visualizar el trabajo no remunerado cobran especial importancia porque muestran a las mujeres sobrerrepresentadas en las actividades de cuidado a pesar de haber casi igualado la participación masculina en el mundo laboral. La protección social aparece como desafío en un momento de transformación del Estado, de una salida masiva de las mujeres al mercado laboral y de una creciente demanda de trabajo femenino no remunerado para suplir las carencias de una oferta estatal que facilite la conciliación entre trabajo remunerado y no remunerado o, dicho de otro modo, de renovadas políticas de familia. (Montaño, 2005, p. 99.)

Actualmente, por los cambios culturales, demográficos, sociales y legislativos; las transformaciones provocadas por las crisis, la globalización, la tecnología, y los propios resultados de la educación y de la lucha de las mujeres por sus derechos, se han desarrollado políticas de enorme impacto sobre las familias, se está pues, ante políticas hacia la familia con perspectiva de género.

En general, la mirada fragmentada de la economía, el empleo, y la familia

como espacios ajenos entre sí y por lo tanto incomunicados desde el punto de vista político corresponde a trayectorias académicas e intelectuales ajenas al feminismo. El feminismo, ha planteado como concepto, como lenguaje, como corpus teórico, la necesaria articulación de lo público con lo privado, de la familia con el trabajo. En ese sentido no podemos tener políticas de empleo si no tenemos buenas políticas de conciliación en el nivel privado y no podemos tener buenas políticas de familia si no hay empleo. Se trata de abordar y brindar importancia a las políticas de familia propiamente dichas, es decir aquellas que buscan la reestructuración de las relaciones de poder, tiempo e ingresos en la familia. (Montaño, 2005, pág. 100).

Es posible que, desde el punto de vista de la eficiencia económica, sea menos costoso transferir a la familia o a la comunidad la provisión de ciertos servicios de cuidado que ni el estado ni el mercado pueden proporcionar, pero desde el punto de vista de la igualdad entre los géneros, indudablemente la centralidad del Estado en la formulación y garantía de las políticas públicas es fundamental. Si bien es importante fomentar políticas participativas y de control ciudadano sobre sus resultados es indispensable reconocer que, dada la complejidad de estas relaciones, que requieren un estado capaz de proteger y fortalecer las redes sociales para una adecuada redistribución de tiempo, responsabilidades e ingresos. (Montaño, 2005, p.101).

Uno de los conceptos clave en el análisis de las interrelaciones entre trabajo y familia ha sido la noción de división sexual del trabajo. Este concepto permite vincular analíticamente ambas esferas y destacar sus mecanismos de relación e interdependencia con la reproducción social, que refiere al cuidado diario, generacional y social de la población. Se ha evidenciado en numerosos estudios la desigual participación de hombres y mujeres en ambas actividades. La inserción diferencial en el mercado de trabajo contribuye a que la participación de la mano de obra familiar tenga un impacto distinto sobre la homogeneidad o la heterogeneidad ocupacional de los hogares y sobre su calidad de vida. En la medida que la creciente incursión de las mujeres en el trabajo remunerado no ha estado



acompañada de una participación equivalente de los varones en la reproducción doméstica, se ha multiplicado la carga de trabajo que pesa sobre ellas. (Ariza y de Oliveira, 2004).

La producción de bienes y servicios que tiene lugar en la esfera familiar, o que se encauza a través del trabajo no remunerado, no tiene visibilidad pública ni en los registros laborales, por lo cual ha tendido a considerarse como no-trabajo, según la clásica asociación entre trabajo y empleo remunerado. Asimismo, la división por sexo del trabajo consolidada desde la industrialización asocia la actividad masculina con la producción mercantil y la femenina con la actividad familiar doméstica. Esta rígida distribución de tareas ha llevado a ocultar la contribución al bienestar familiar y social de una parte importante del trabajo realizado por las mujeres. (Carrasco, 2001, p.58).

Al igual que hay una falta de políticas públicas, las que existen hoy en día son escasas y con una dirección notoria hacia la mujer. En la legislación laboral chilena, se encuentra el descanso maternal, reposo que se otorga antes y después del parto con el fin de asegurar un tiempo mínimo para que la madre le pueda dedicar los cuidados necesarios al hijo recién nacido. En este mismo ámbito, aparece el descanso parental, en donde el padre tendrá un derecho a un permiso de cinco días luego del nacimiento de su hijo. A esto se le suma el derecho a sala cuna, el de dar alimentos, disponiendo por lo menos de una hora al día con hijos menores a dos años. Finalmente, se encuentran los permisos especiales, para los casos en que se produzca enfermedad de un niño menor de edad.

Por lo que, se puede observar que las políticas públicas poseen un fin particular: El cuidado de la madre con el hijo, quedando el padre con menos responsabilidades.

Si comienza desde ese momento, en que aún no ha nacido el hijo para

otorgarle toda la responsabilidad a la progenitora, esto se naturaliza sin existir ningún cuestionamiento, dando como resultado que las obligaciones en el ámbito familiar estén a cargo exclusivamente de la mujer.

### *Empleo del tiempo.*

El uso del tiempo en general y la realización de actividades domésticas no remuneradas presentan significativas diferencias entre varones y mujeres, pues el modelo a partir del cual se estructuran nuestras sociedades relega a la mujer al espacio privado, al lugar de la casa y a la realización de las labores reproductivas. El hombre, en cambio, se asocia a lo público y a la realización de las funciones productivas. Otro factor de incidencia en las variaciones de tiempo asignadas al trabajo reproductivo al interior del hogar es la etapa del ciclo de vida de los miembros. Resulta diferente la distribución de tiempo dedicada al trabajo doméstico según la edad de la mujer, su estado civil, el número de hijos(as) que viven en el hogar y la edad de éstos.

La composición y las funciones del trabajo doméstico cambian considerablemente si la mujer es joven, soltera y tiene un hijo(a), o si es una mujer casada, con más de dos hijos(as) y con adultos mayores a su cargo. (Faivovich, 2012, p.59).

Las encuestas sobre el empleo del tiempo dan información sobre la manera en que las personas distribuyen su tiempo y aportan datos sobre la desigualdad en la distribución del trabajo no remunerado. (Aguirre y Ferrari, 2014). Distintas organizaciones e instituciones internacionales y regionales, así como los propios gobiernos de los países latinoamericanos, reconocen la necesidad de profundizar la medición estadística del uso del tiempo en trabajo remunerado y trabajo no remunerado dentro de la región.

De acuerdo con CEPAL (2010, p.9), una de las explicaciones más importantes para comprender la persistencia de las desigualdades radica en que el

mundo de la familia no ha cambiado, por ende, no se han fomentado la igualdad en la familia, el cuidado y la distribución del tiempo. Si bien las mujeres ingresan al mundo público, no han sido eximidas de las tareas del mundo privado y por eso desarrollan estrategias para optimizar el uso del tiempo.

En consecuencia, este uso desigual del tiempo no es voluntario, sino que es asumido por la mujer como una imposición de su propio contexto social, debido a una serie de aspectos culturales inherentes a la idiosincrasia latinoamericana. La división sexual del trabajo pone de relieve la asociación inmanente entre la mujer y la realización de actividades no remuneradas, que acentúa el desequilibrio social y económico de las sociedades latinoamericanas y limita su desarrollo del mercado (Villamizar, 2011).

Por consiguiente, la valoración y propalación del trabajo no remunerado es esencial para construir mejores políticas de inclusión social, teniendo en cuenta las diferencias de género. Se observa el desequilibrio en la participación y el tiempo dedicado al trabajo remunerado y al trabajo no remunerado por parte de la población masculina y femenina. Debido a la diversidad de indicadores de medición resulta imposible establecer un balance regional. Sin embargo, en general, el porcentaje de participación de la mujer en el trabajo no remunerado es siempre mayor que el de sus pares varones y, en forma análoga, el tiempo dedicado por las mujeres a las actividades que no generan ingresos es invariablemente superior. Del mismo modo, el balance respecto de la carga total de trabajo se inclina a favor de la población masculina. (Avolio y Di Laura, 2017, p.9).

Según los antecedentes de Avolio y Di Laura (2017), mencionan lo siguiente:

En relación con las actividades no remuneradas, de los datos obtenidos surge que las que reciben mayor dedicación por parte de las mujeres son las actividades domésticas, seguidas por el cuidado de hijos e hijas y el cuidado de

personas dependientes. Asimismo, resalta la dedicación al trabajo voluntario o comunitario. (p.10).

### *Doble presencia*

Según Carrasquer (2009), se muestra el concepto de doble presencia como:

Herramienta teórica de la actividad laboral. La actividad laboral considerando la división sexual del trabajo y la combinación del trabajo remunerado y el trabajo familiar en las mujeres. Lo que en el lenguaje académico se denomina doble presencia, forma parte de la vida cotidiana de las mujeres, por lo que la imagen reproductiva y productiva de la mujer ha sido naturalizada en la sociedad. (p.32).

Carrasquer (2009) define la doble presencia como:

Significa considerar que las mujeres en el empleo (ámbito productivo) se dan siempre junto a su presencia en el ámbito doméstico-familiar (ámbito reproductivo). Bajo este prisma, la doble presencia supone, por un lado, una “doble carga de trabajo” para las mujeres que repercute en sus posibilidades de empleo y de carrera profesional, tal y como muestran algunos análisis sobre el mercado de trabajo y el empleo atentos a las desigualdades de género. Mientras que, por otro lado, la doble presencia sería indicativa de un cambio en la identidad femenina, construida hoy no solo sobre la base de su protagonismo en el ámbito doméstico - familiar, sino sobre una peculiar síntesis entre público y privado, entre empleo y trabajo doméstico - familiar. (p.30).

El género femenino sigue responsabilizándose mayoritariamente de gran parte del trabajo doméstico y familiar. La doble presencia significa que, durante el tiempo de trabajo remunerado, la persona debe gestionar sus responsabilidades domésticas y, durante el tiempo privado, debe organizar o gestionar de alguna forma, sus responsabilidades profesionales. La incorporación masiva de la mujer al mundo del trabajo remunerado, no se ha visto acompañada en la misma proporción por una incorporación paralela del hombre al trabajo doméstico. Lo habitual para las

trabajadoras es que a la jornada laboral asalariada se le suma, al menos un tercio de las horas destinadas al trabajo doméstico no asalariado, restringiendo las posibilidades de descanso. Esta es la razón por la que en general las mujeres sean las principales afectadas por el problema de la conciliación entre el trabajo doméstico y el remunerado. La doble jornada es un factor de riesgo para los síntomas de fatiga y estrés. (Universidad Politécnica de Valencia (s.f)).

Pero la doble presencia también se expresa según la ocupación de la mujer, es decir, según clase social, y se explica por la posibilidad de la ayuda doméstico-familiar pagada. Si existe la oportunidad de una ayuda externa con los deberes del hogar, la persona se centra exclusivamente en el trabajo remunerado, teniendo una carga menor, y como resultado una mejor calidad de vida. (Carrasquer, 2009, p. 34).

### *Conciliación.*

Es fundamental avanzar hacia una distribución más equitativa de roles entre madres y padres trabajadores, que contribuya a materializar un cambio en nuestro mercado de trabajo, de tal manera que las madres trabajadoras no se vean en la necesidad de renunciar o postergar su desarrollo laboral. Hay que tener en consideración que en hoy en día en Chile las posibilidades reales de armonizar la vida laboral y familiar se ven dificultades, pues los datos comparativos en el ámbito internacional muestran que en el país se trabaja más horas al año que en muchos otros países. (Caamaño, 2012, p.2).

Según ENCLA (2011, p.23), la conciliación entre el trabajo remunerado y la familia es un tema complejo ya que la persistencia de una concepción tradicional del rol de la mujer, que la instala como la principal responsable del cuidado de los hijos y adultos mayores, además del trabajo doméstico, sigue siendo una fuente permanente de tensiones entre el ámbito familiar y laboral. Pese al aumento de la

participación laboral de las mujeres y de los diversos avances legislativos como, por ejemplo, el establecimiento del permiso postnatal parental aún es necesario seguir avanzando para que esta incorporación sea en condiciones de equidad. Prueba de esto es que existen normas, como ciertos permisos que intentan fomentar la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos, que han sido escasamente utilizados, y cuando son empleados son las mujeres quienes los usan en mayor proporción que los hombres.

El instituto Nacional de Estadísticas (2010) menciona:

Las consecuencias negativas que tiene para la mujer la escasez de políticas que promuevan de forma efectiva la conciliación de los ámbitos de la vida pública y privada se reflejan en la baja tasa de participación laboral de las mujeres chilenas que es de un 41%, la cual la ubica como la más baja de Latinoamérica lo que es altamente preocupante. Esto contrasta con la situación de los hombres, ya que independientemente de ser o no padres, no ven afectada su relación con el mundo laboral. (p.12).

Para finalizar, con todo lo expuesto anteriormente, se observa cómo la desigualdad de género está presente desde el origen de la organización social, hasta hoy en día. Esta situación, invisibilizada inclusive pocos años atrás, se está haciendo notar cada vez más en la mayoría de las partes del mundo por un gran número de mujeres y hombres. Es así, cómo se ha intentado concientizar a las personas y tener una visión de igualdad entre el género, dejando atrás las concepciones de roles que deben tener cada uno y actualizando/cambiando políticas públicas que no avalan homogeneidad. Aun así, todavía queda mucho por avanzar en esta materia.

## MARCO METODOLÓGICO

### **Metodología:**

Con respecto a la metodología de la investigación, es preciso aclarar que se realizará una investigación cualitativa de carácter descriptivo, ya que “Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (Hernández, Fernández & Baptista, 2012, p.80). Esto debido a que, en la presente investigación se va a recoger información a través de los discursos de mujeres que estén dentro de la unidad de análisis, considerando las experiencias y los contextos culturales de ellas, para así obtener una posterior interpretación de los significados reunidos.

### **Tipo de Investigación:**

La investigación es de tipo descriptiva, según Sabino (1986) se define como: “La investigación de tipo descriptiva trabaja sobre realidades de hechos, y su característica fundamental es la de presentar una interpretación correcta. Para la investigación descriptiva, su preocupación primordial radica en descubrir algunas características fundamentales de conjuntos homogéneos de fenómenos, utilizando criterios sistemáticos que permitan poner de manifiesto su estructura o comportamiento. De esta forma se pueden obtener las notas que caracterizan a la realidad estudiada”. (Pág. 51).

### **Tipo de Estudio:**

La presente investigación es no experimental (Bassi, 2015), debido a que hay numerosos estudios que se han dedicado a investigar sobre este tema anteriormente desde otras perspectivas la temática abordada en la investigación.

El tipo de estudio será el Estudio de Casos definido como “La particularidad más característica de este método es el estudio intensivo y profundo de un/os caso/s o una situación con cierta intensidad, entiendo éste como un “sistema acotado” por los límites que precisa el objeto de estudio, pero enmarcado en el contexto global donde se produce”. (Muñoz y Muñoz, 2001). Esto ya que, la investigación busca reconocer experiencias en un momento y una temática determinada.

### **Perspectiva Epistemológica:**

La epistemología utilizada en la presente investigación será interpretativa, ya que “Mantiene una perspectiva subjetivista que intenta entender el fenómeno, ya no desde la distancia de un observador externo, sino desde la experiencia misma del actor o participante. Se trata de una perspectiva anti positivista que considera la realidad no como definida o acabada, sino como un proceso social conformado por una serie de significados compartidos”. (Burrell & Morgan, 1979, p.261).

Por tanto, a través del contenido de los discursos de las entrevistadas se podrá construir la realidad que se busca conocer para responder el objetivo central de la investigación.

### **Unidades de Información:**

Respecto a las unidades de información cabe decir que, la elección de la muestra teórica es de carácter intencional, debido a que la producción de datos y de información debe ser entregada por cuatro mujeres que estén insertas en el mercado laboral.

Por ende, los criterios de inclusión para participar en la investigación será ser



mujer mayor a 30 años, que esté inserta en el mercado laboral por un mínimo de un año. Cada una de ellas será de una misma organización. Además, se incluye a mujeres que no vivan solas, en este sentido, se busca que deban ejercer funciones de responsabilidad en el hogar, cómo hacerse cargo de la limpieza, de cocinar o cuidar a los hijos, entre otros. Esta distinción se efectúa a propósito de lo que es la pregunta de investigación, necesitando recolectar información pertinente tanto del ámbito familiar, como laboral.

### **Técnicas de producción de información:**

En relación con las técnicas de producción de información, se considerará la obtención de información de carácter primario, a través de una técnica conversacional cualitativa denominada entrevista. Esta técnica es escogida, ya que es un recurso flexible y dinámico permite conocer información a través del relato de un otro, lo que converge para la investigación ya que se pretende dar a conocer las experiencias de mujeres que están insertas en el mercado laboral y que además poseen responsabilidades en el hogar.

Las entrevistas serán de carácter reflexivas, definidas como “Encuentros dirigidos hacia la comprensión de las perspectivas que tienen los informantes respecto de sus vidas, experiencias o situaciones (...)”. (Taylor, Bogdan, 1992, P. 2). Esto ya que, si bien existirá una pauta de preguntas elaborada previamente, estas pueden variar según el relato de la participante. Se tomarán en cuenta cuatro mujeres, y se considerará su experiencia en específico, para así obtener una visión más acabada de cómo perciben ellas la conciliación trabajo-familia que deben tener.

### **Técnicas de Análisis de Información:**

La técnica de análisis de información será en la presente investigación el análisis de contenido, puesto que “El análisis cualitativo de contenido se define a sí mismo dentro de este marco de trabajo como una aproximación empírica, de análisis metodológicamente controlado de textos al interior de sus contextos de comunicación, siguiendo reglas analíticas de contenido y modelos paso a paso, sin cuantificación de por medio, además se destaca el carácter interpretativo del mismo”. (Mayring, 2000, Párrafo 4).

## **PAUTA ENTREVISTA**

- **Preguntas:**

1. ¿Con quién vives?
2. ¿Cuáles son las actividades que generalmente desarrolla cuando finaliza su jornada laboral y los fines de semana?
3. ¿Cómo es la distribución de las tareas del hogar en su familia?
4. En alguna ocasión, ¿Has abandonado su día laboral debido a alguna dificultad relacionada con las responsabilidades del hogar y/o cuidado de los hijos?
5. ¿Cómo la empresa o institución donde trabaja facilita la conciliación entre la familia y el trabajo?
6. A su juicio, ¿Qué tan suficientes considera Usted son los beneficios estatales en cuanto a la conciliación trabajo-familia? (Prenatal, Postnatal, Derecho a sala cuna, entre otros). ¿Qué otras normas son necesarias?
7. De acuerdo con su opinión ¿Cuál sería la mayor dificultad para la conciliación de la vida laboral y familiar?
8. ¿Le ha resultado difícil concentrarse en el trabajo debido a sus responsabilidades familiares?
9. ¿Alguna vez se ha sentido agobiada por las responsabilidades laborales y/ o domésticas? ¿Por qué?
10. ¿Qué acciones desarrolla en un día normal?

## ÁRBOL CATEGORIAL

- **A. CONCILIACIÓN TRABAJO-FAMILIA } A.1 Distribución tareas del hogar. }**  
**A.1.1 Doble presencia**

**A.2 Red de apoyo** *“Si bien siempre estoy pendiente de que todo funcione correctamente, mi nana se ocupa de todo”.*

**A.3 Falta de Tiempo.**

- **B. POLÍTICAS PÚBLICAS} B.1 Insuficiencia de políticas públicas.** *“Debería haber más beneficios, por ejemplo, que se extendiera el post natal hasta el año, para poder cuidar a mi hija”.*

**B.2 Se mantiene excluyente al género masculino.**

- **C. DESIGUALDAD DE GÉNERO } C.1 Rol de mujer – madre. }** **C.1.1 Imposición hacia las mujeres de cumplir en todos los ámbitos de la vida.** *“Vas al trabajo y tienes que cumplir, un rol de rendir, y después llegas a tu casa y tienes que cumplir, pero en el fondo eres mamá, dueña de casa, entonces si falta el arroz a la que van a decir que falta el arroz es a mí”.*

**C.2 Sentimiento de Culpa.** *“Más que agobiada es el sentimiento de culpa con los niños, o sea, cuando yo no estoy, como el no estar con ellos”.*

**C.3 Identidad de género. }** **C.3.1 Exigencias sociales**

- **D. TRABAJO } D.1 Ausentismo Laboral**

**D.2 Falta de Concentración.** *“Me ha costado concentrarme en él trabajo, especialmente cuando tenemos que hacer un proyecto para el jardín con la Amelia, o que no ha llegado el pedido del supermercado (...)”*

## **NIVEL DE ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LOS DISCURSOS DE LAS MUJERES**

### **A. CONCILIACIÓN TRABAJO-FAMILIA:**

Para desarrollar la siguiente investigación, vamos a entender a la familia como el grupo de personas que conviven dentro de un mismo hogar. De acuerdo con los discursos de las entrevistadas, todas mencionan que su familia está compuesta por sus hijos y sus maridos, a excepción de un caso quien no se refirió a este último.

#### **A.1. Conciliación:**

Conciliación se refiere a una distribución más equitativa de roles entre madres y padres trabajadores, de tal manera que las madres trabajadoras no se vean en la necesidad de renunciar o postergar su desarrollo laboral debido a sus responsabilidades familiares. Esto ya que, según la concepción tradicional del rol de la mujer, la instala como la principal responsable del cuidado de los hijos y el trabajo doméstico, teniendo que armonizar el ámbito familiar y laboral.

Las mujeres entrevistadas, señalan que si bien en la organización donde están trabajando poseen facilidades para conciliar el trabajo y la familia, aún existen dificultades para lograr una igualdad entre los géneros.

**Entrevistada 1:** *“La empresa facilita la conciliación trabajo-familia, nunca me han dicho nada por temas de enfermedad o, por ejemplo, con actividades del jardín de la Ame, como el día de la madre, siempre me han dado facilidades. (...) (Entrevista No 1, Pregunta No5)*

**Entrevistada 2:** *“Completamente me facilita la conciliación la empresa, y de hecho, me paso antes de trabajar en Yapo.cl estuve un año sin trabajar, entonces la vuelta al sistema la tenía que moldear para que fuera lo menos violento posible. Puedo decir me voy a tomar dos horas en la mañana, porque voy a acompañar a mi hijo al zoológico, si después tengo que trabajar y pasarme toda la noche haciendo una presentación no me importa, porque es parte de la responsabilidad”. (Entrevista*

No2, pregunta no5).

**Entrevistada 3:** *“Me dan opciones, o sea si yo le digo a mi jefe que mi hija está mal, me dice que ningún problema, pero obviamente tengo que avisar. Igual me da miedo que me echen del trabajo, pero al mismo tiempo tengo que estar pendiente y preocupada de mi hija pequeña”. (Entrevista N°3, pregunta N° 5).*

**Entrevistada 4:** *“He tenido la suerte que donde trabajo siempre he tenido esa facilidad, nunca ha sido un problema el que, si tienes algo en la casa sales no más y listo, al final estando bien en tu casa, está bien uno, y hace bien la pega”. (Entrevista N°4, Pregunta N°5).*

#### **A.1.1: Red de apoyo:**

En casos donde mujeres poseen una red de apoyo consolidada, como la ayuda de algún familiar o asesora del hogar, describen su conciliación trabajo-familia más armoniosa, ya que no recaen todas las responsabilidades sobre ellas.

**Entrevistada 4:** *“Tengo la suerte que a mis hijos los cuida mi suegra, si ella me llama de la casa es porque de verdad es algo muy grave, o sea si mi hijo tiene fiebre ella le va a dar paracetamol (...) En el fondo es súper resolutiva, la red de apoyo que tengo es súper fuerte, de hecho, por eso me cambie a Rancagua, porque cuando estaba en Santiago, pasaba que estaban con la nana y todo, y se me empezaba a apretar el cuello porque eran las seis y cuatro de la tarde y estaba en un taco”. (Entrevista N°4, Pregunta N°7).*

**Entrevistada 2:** *“Si bien siempre estoy pendiente de que todo funcione correctamente, mi nana se ocupa de todo”. (Entrevista N°2, Pregunta N° 3).*

**Entrevistada 1:** *“Él tiene flexibilidad de horario, porque tiene su propia oficina, entonces puede estar más tiempo en la casa, y por lo tanto normalmente hace cosas (...). En la mañana con la Ame también es dividido, los días que voy al gimnasio y no alcanzo él se hace cargo de la Ame, pero yo puedo dejarla mudada y vestida a la Amelia mejor, así nos apoyamos arto”. (Entrevista N° 1, Pregunta N° 3).*

## **A.2. Tiempo:**

Según las narraciones de nuestras entrevistadas, conciliar trabajo-familia produce una reducción del tiempo que desearían estar con su familia. Todas las entrevistadas, mencionaron que, debido al trabajo remunerado, no poseen la cantidad de tiempo necesario para poder desarrollar actividades con sus hijos y/o marido, lo cual sería una problemática para ellas.

**Entrevistada 2:** *“Me gustaría tener más tiempo, porque de hecho yo pienso que hoy estoy en una situación, en que preferiría mucho más una semana de vacaciones que un aumento de sueldo.” (Entrevista N.º 2, Pregunta N.º 7).*

**Entrevistada 2:** *“Yo creo que aún mis niños son chicos y necesitan tiempo para que ellos sientan que uno está presente, y siento que este es el minuto en que uno crea la base con los niños, porque después crecen y empiezas a cosechar lo que hiciste con ellos, entonces cómo que yo trato de participar y hacer mucho con ello, además me gusta”. (Entrevista N.º 2, Pregunta N.º 9).*

**Entrevistada 3:** *“(…) Tengo que ver a mi hija, cocinar, hacer limpieza, jugar con ella, y no tener el tiempo suficiente para todo eso me desespera”. (Entrevista No 3, Pregunta No 9).*

## **B. POLÍTICAS PÚBLICAS:**

La familia ha sido objeto explícito o implícito de políticas públicas en el mundo, generando variaciones a lo largo de la historia. Esas políticas sociales se crean basándose en la idea del rol de la mujer en la maternidad y en el aprendizaje del cuidado.

## **B.1 Falta de Políticas Públicas:**

Actualmente, las políticas públicas existentes en Chile no son suficientes para el adecuado funcionamiento de conciliación trabajo-familia en las mujeres.

**Entrevistada 1:** *“No creo que sean suficientes (...), en verdad para mí los primeros tres meses fueron satánicos, yo en cualquier momento pensé que no iba a poder más, fue muy intenso, son grandes los cambios, entre las hormonas, entre que todo te duele, todo se está tratando de reacomodar, tienes una guagua, no sabes qué hacer con la guagua, entonces yo lloraba cuando llegaba mi marido a la casa, especialmente cuando es la primera hija, espero que con la segunda sea más fácil”.*(Entrevista N°1, Pregunta N°6).

**Entrevistada 3:** *“Debería haber más beneficios, por ejemplo, que se extendiera el post natal hasta el año, para poder cuidar a mi hija. Además, tengo dos trabajos, uno de mañana y otro de tarde, por lo que alargar las horas de sala cuna me podría ayudar a dejar a mi hija ahí no tendría que contratar a alguien para que me la cuide”.* (Entrevista N°3, Pregunta N°6).

## **B.2 Se mantiene excluido al género masculino:**

Debido a la falta de políticas públicas, no está instaurada la idea de que los hombres no deben hacerse cargo sobre las responsabilidades en el ámbito familiar, recayendo esto principalmente en las mujeres.

**Entrevistada 1:** *“Yo haría postnatal para los papás por lo menos 3 meses al principio, cuando se está haciendo un ajuste a la nueva vida. Mi marido estaba trabajando desde la casa, pero igual tenía que salir a reuniones, entonces los primeros días estaba pendiente y apoyándome, pero después igual tenía que hacer otras cosas y no podía quedarse conmigo y se tenía que ir a trabajar”.* (Entrevista N°1, Pregunta N°6).



## **C. DESIGUALDAD DE GÉNERO:**

Debido a las particularidades de cada género, se le han atribuido como base comportamientos delimitados, roles, actitudes, posiciones y capacidades en la sociedad. Esto ha provocado la formación de sociedades jerárquicas basadas en la dominación del sexo masculino, siendo las relaciones de poder sumamente desiguales entre hombres y mujeres.

### **C.1. Rol de la mujer-madre:**

Dado a las exigencias sociales, el género femenino es visualizado como una persona multifuncional, en donde no cumple un sólo rol, sino que deben ser madres, esposas, trabajadoras, entre otros.

**Entrevistada 2:** *“Yo creo que a mí me gusta el rol de mamá, entonces no me deshago de ese rol nunca, estoy todo el rato pendiente de si tienen que hacer para él colegio, que si tengo tiempo libre lo prefiero pasar con ellos (...) es porque yo quiero estar presente en la vida de mis niños, y en una fase en la que estoy trabajando, igual en la hora de almuerzo salgo a buscar niños al colegio, porque me encanta tener ese espacio con ellos(..)”. (Entrevista N°2, Pregunta N°9).*

### **C.2. Sentimiento de culpa:**

La mayoría de las entrevistadas mencionan que han sufrido un sentimiento negativo de culpa en su ámbito familiar, debido a que no poseen el tiempo necesario para estar con ellos.

**Entrevistada 4:** *“Más que agobiada es el sentimiento de culpa con los niños, o sea, cuando yo no estoy, como el no estar con ellos”. (Entrevista N°4, Pregunta N°9).*

### **C.3: Exigencia de cumplir en todos los ámbitos de la vida:**

Existe una exigencia social hacia el género femenino, en donde, deben cumplir en todos los ámbitos de la vida, ya que si no hay un juicio negativo hacia ellas.

### **C.4 Identidad de género:**

Según cómo la sociedad nos impone el papel que debemos cumplir, los comportamientos y las responsabilidades que debemos tener, determinado por el género en que nacemos, es que nos asignan un rol dentro de la comunidad en que estamos insertos.

## **D. TRABAJO:**

Referido a las actividades fuera del hogar que son remuneradas.

### **D.1 Ausentismo Laboral:**

En numerosas ocasiones las mujeres no acuden o se deben retirar en horario laboral debido a dificultades que suceden en el ámbito familiar.

**Entrevistada N°1:** *“Sí, he abandonado mi trabajo, un par de veces me han llamado del jardín para que la fuera a buscar porque la Amelia estaba con fiebre, o un par de veces que despertó enferma y la tuve que llevar al doctor”. (Entrevista N°1, Pregunta N°4).*

### **D.2. Falta de concentración:**

De acuerdo con las narraciones de nuestras entrevistadas, han sentido que durante están cumpliendo su jornada laboral tienen presente las responsabilidades del hogar, por lo que no poseen la concentración total en su trabajo.

**Entrevistada N°1:** *“Me ha costado concentrarme en él trabajo, especialmente cuando tenemos que hacer un proyecto para el jardín con la Amelia, o que no ha llegado el pedido del supermercado, entonces alcanzar a pasar al supermercado a comprar algo, etc. A veces estoy pensando en muchas cosas”. (Entrevista N°1, Pregunta N° 8).*

## **E. CULTURA:**

Cultura entendida como el conjunto de ideas, comportamientos y prácticas sociales aprendidos a través de la vida en sociedad. En esta investigación, es tomada la cultura como un factor fundamental con respecto a la desigualdad de género en el proceso de conciliación trabajo-familia en las mujeres.

### **E.1. Exigencia Social hacia las mujeres**

Debido a las exigencias sociales presentes en la actualidad hacia el género femenino, es que existe una presión por cumplir en los diferentes ámbitos de la vida, tanto familiar como laboralmente.

**Entrevistada N°2:** *“Vas al trabajo y tienes que cumplir, un rol de rendir, y después llegas a tu casa y tienes que cumplir, pero en el fondo eres mamá, dueña de casa, entonces si falta el arroz a la que van a decir que falta el arroz es a mí”. (Entrevista N°2, Pregunta N°3).*

## **DISCUSIÓN Y CONCLUSIÓN:**

A lo largo del tiempo en Chile y el mundo han existido cambios políticos, sociales, económicos, y en dos esferas fundamentales: Trabajo y familia. En los dos ámbitos mencionados anteriormente, se ha puesto un sustancial énfasis en la desigualdad de género. Así, diversos estudios dan cuenta de que las condiciones laborales son desiguales para hombres y mujeres. Según la OIT el ingreso femenino en Chile equivale al 79% del ingreso masculino (2007) y algunos estudios plantean que, a pesar de ser más educadas, las mujeres ganan menos que los hombres (OIT, 2007; Comunidadmujer, 2009).

Además de las diferencias existentes en las remuneraciones de las mujeres en el trabajo, una de las razones que poseen para no incorporarse al mercado laboral, está dada por la brecha de género, interviniendo directamente en el cuidado de los hijos y la distribución de la carga de trabajo no remunerado al interior de los hogares. Esto se puede observar en la gran diferencia que se reporta en el porcentaje de hombres y mujeres que se encuentran laboralmente inactivos y que señalan que el principal motivo para no buscar empleo es por privilegiar el hogar antes que la realización profesional.

Según Valdés (2005), diversos estudios han mostrado que la jornada femenina es más larga que la masculina, si en ella se incluye el trabajo doméstico no remunerado que realizan las mujeres en sus hogares. Este incluye no solo labores domésticas, como preparar los alimentos, pagar las cuentas, hacer el aseo y cuidar de la ropa, sino también el cuidado de los hijos y de otras personas en el hogar.

Debido a lo anterior, es fundamental que aparezca el concepto de

conciliación en el trabajo de la mujer, entendida como la persistencia de una concepción tradicional del rol de la mujer, que la instala como la principal responsable del cuidado de los hijos y adultos mayores, además de las tareas domésticas, siendo una fuente permanente de tensiones entre el ámbito familiar y laboral. (ENCLA, 2011).

Tras describir y analizar los diferentes resultados obtenidos en la presente investigación, se alude lo siguiente:

Todas las entrevistadas, mencionan que de alguna u otra manera, el proceso de conciliación entre trabajo y familia es un elemento relevante en su día a día. Sin embargo, existe una brecha sustancial entre mujeres de diferentes estratos socioeconómicos. Se logró observar, que las mujeres que debían trabajar fuera del hogar y además tenían responsabilidades domésticas, siendo parte de una clase social elevada, poseen más posibilidades que les facilitan la conciliación, al contrario de mujeres que se encuentran en situación de vulnerabilidad.

Esto se justifica, ya que las entrevistadas pertenecientes a un grupo social más exclusivo (respaldado por el cargo ocupado en la organización), cuentan con una red de apoyo consolidada, siendo una ayuda trascendental para lograr una conciliación trabajo-familia que ellas consideran óptima.

Así, tienen la posibilidad de contar con una persona fuera del núcleo familiar, que ejerza las labores domésticas y se encargue del cuidado de los hijos, no recayendo todas las responsabilidades sobre ellas.

Al contrario, es posible mencionar que las entrevistadas que se encontraban en una situación social más vulnerable, se les hacía más difícil lograr una conciliación trabajo-familia.

Según Bastidas (2008), la situación de vulnerabilidad en que se desenvuelve una mujer pobre y con limitado nivel educativo, hace que se emplee en “cualquier cosa”, más aún cuando tiene que responder sola por sus hijos. Algunas de ellas podrán crear algún empleo a su medida o un armarse un “multiempleo” (varias actividades a la vez), pero la mayoría tiende a aceptar una posición de precariedad, temporalidad e ingresos mínimos. (Bastidas, 2008).

En este sentido, Chant y Pedwell (2008) afirman que las mujeres pobres se encuentran entre los grupos de trabajadores más vulnerables y desprotegidos. Además, estas autoras señalan que los cambios sociales y demográficos - reflejados, por ejemplo, en el divorcio, las mujeres jefas de familia y las pautas de envejecimiento y mortalidad- implican más cargas y menos medios para que las mujeres puedan cuidar de ellas mismas y de sus familias.

Ahora bien, con todas las diferencias mencionadas anteriormente entre mujeres que se encuentran en distinta posición social, se percibe que el presentismo laboral, comprende a todas las entrevistadas. No obstante, las mujeres que tienen apoyo, y, por tanto, logran distender la carga de responsabilidades domésticas en mayor o menor medida, siempre tienen presente el cuidado de los hijos y los deberes del hogar. Esto se puede observar por el construccionismo social del rol que debe cumplir la mujer, la cual desde una perspectiva de género son las encargadas de las responsabilidades familiares, sin discriminar clases sociales.

Por otra parte, todas las entrevistadas concuerdan en lo siguiente: Sienten culpabilidad al no poder estar presente en diferentes situaciones con sus hijos, por falta de tiempo, lo que las lleva a pensar que no logran cumplir con su rol de madre de manera adecuada. Por tanto, existe la presión intrínseca de que ellas se deben hacer cargo de los hijos la mayoría del tiempo, y que, si por algún motivo no logran estar presentes, aparece el sentimiento de culpa de no cumplir con lo que socialmente es requerido.

Con respecto al género masculino, la mayoría de las entrevistadas menciona que existe una distribución igualitaria de los deberes del hogar y el cuidado de los hijos con sus maridos. El rol tomado por los hombres, es ser un complemento y ayuda a lo relacionado con las responsabilidades domésticas, no siendo un agente activo. Se da como prioridad el ámbito laboral, por lo que, durante el tiempo de jornada de trabajo, no hay un cuestionamiento si es que no existe ayuda con lo relacionado al hogar.

Debido a esto, que las mujeres deben estar presentes y con preocupación constante a ello, provocando la falta de concentración en el trabajo. Todas aluden que han experimentado dificultades para desarrollar sus responsabilidades laborales en alguna ocasión, debido a situaciones relacionadas con las obligaciones en el hogar, por tanto, aunque estén dentro de su jornada laboral, el pensamiento y la preocupación recaen en el ámbito familiar.

Además, otro factor trascendental que se pudo observar en los discursos fue que intrínsecamente las mujeres sienten que deben cumplir un rol de madre, en donde hay una carga de que ellas son los actores principales para su núcleo familiar. Todo tiene que funcionar de forma adecuada, y de ellas depende que esto suceda. Por lo que, una causa importante de esto es la cultura, siendo un modelo que impone y exige un determinado comportamiento dependiendo del género de la persona.

Según lo expuesto en la investigación, es posible concluir lo siguiente:

La desigualdad de género es una problemática que está presente a lo largo de la historia, presentando a las mujeres como responsables de las labores domésticas y el cuidado de los hijos, y a los hombres, a modo de proveedores económicos del hogar. Esto estuvo invisibilizado por décadas y sólo recientemente, se ha cuestionado las diferencias sustanciales entre los géneros, las cuales han provocado movilizaciones sociales exigiendo cambios y conciencia, hasta lograr una sociedad más igualitaria.

Dentro de este contexto, el ámbito laboral es un reflejo de esta disparidad, en donde, por ejemplo, los hombres reciben un salario más alto que las mujeres desarrollando la misma actividad laboral. Además, y de lo que pudo dar cuenta esta investigación, es que al momento en que el género femenino se inserta en el

mercado laboral, se les exige, seguir cumpliendo con las responsabilidades del hogar, provocando dificultades en la conciliación en ambas esferas de la vida. Es tomado como algo natural, como parte del rol de madre, implicando en muchas ocasiones un problema.

Al analizar los discursos de las mujeres se puede observar que pesar de que se ha logrado avanzar en diferentes políticas públicas para lograr la igualdad de género, aún falta mucho para lograr la equidad.

Además, para alcanzar una conciliación armoniosa, un factor influyente pesquizado son las diferencias socioeconómicas de cada mujer. Aun así, todas las mujeres vivencian el presentismo laboral en mayor o menor medida.

Las mujeres en el trabajo siempre tienen la preocupación de hacerse cargo del hogar, aun estando en su jornada laboral, al contrario de los hombres, que aparecen cómo responsables sólo en el momento que no tienen que cumplir con su empleo, siendo así las mujeres, las agentes activas a tiempo completo del ámbito familiar.

El tiempo también aparece como un factor importante en el proceso de conciliación trabajo-familia. Todas las entrevistadas mencionaron que, debido al trabajo remunerado, no poseen la cantidad de tiempo necesario para poder desarrollar actividades con sus hijos y/o marido, lo que sería una dificultad para ellas.

Por lo tanto, aún queda mucho por hacer con respecto a la temática de desigualdad de género, ya que, si bien ha existido un avance, este no ha sido suficiente. En la situación en la que nos encontramos actualmente, que se está exigiendo como sociedad una transformación, se comienza a visualizar un cambio cultural de pensamiento, en donde, ya las mujeres no sólo deben cumplir el rol de madre, sino que, además, puede desarrollarse laboralmente.



Es así, como actualmente, muchas mujeres no quieren ser madres o no son las únicas responsables del cuidado del hogar, si no que sus parejas, por lo que poco se va avanzando en esta materia y así las nuevas generaciones tengan una mentalidad diferente sobre los roles de género.

## **ANEXOS**

### **TRANSCRIPCIÓN ENTREVISTAS:**

- **PRIMERA ENTREVISTA**
- **Cargo: Head Count Mobile Android en Yapo.cl (34 Años).**

#### **1. ¿Con quién vives?**

**R:** Hola, mira te cuento vivo con mi marido y mi hija de dos años y medio.

#### **2. ¿Cuáles son las actividades que generalmente desarrollas cuando finaliza tu jornada laboral y/o los fines de semana?**

**R:** Normalmente me armo mi tiempo libre, por ejemplo, en la mañana me levanto temprano para poder ir al gimnasio, porque después en la tarde, tengo que estar con mi familia. Tratamos de ir a buscar juntos con mi marido a la Amelia en la tarde, y si no cuando yo llego a la casa el ya está en la casa. Los fines de semana normalmente intentamos hacer cosas juntas, ir a pasear a alguna parte. Los domingos normalmente es ver a la familia.

### **3. ¿Cómo es la distribución de las tareas del hogar en su familia?**

**R:** Yo creo que son bien distribuidas, ya que él tiene flexibilidad de horario, porque tiene su propia oficina, entonces puede estar más tiempo en la casa, y por lo tanto normalmente hace cosas, pero igual cuando llegamos a la casa en la tarde, yo soy la que cocina más, por ejemplo, me preocupo del lavado de la ropa, siento que nos dividimos súper bien las tareas. En la mañana con la Ame también es dividido, los días que voy al gimnasio y no alcanzo él se hace cargo de la Ame, pero si yo puedo dejar mudada y vestida a la Amelia mejor, así nos apoyamos arto.

### **4. En alguna ocasión, ¿Has abandonado tu día laboral debido a alguna dificultad relacionada con las responsabilidades del hogar y/o cuidado de los hijos?**

**R:** Si, un par de veces me han llamado del jardín para que la fuera a buscar porque la Amelia estaba con fiebre, o un par de veces que despertó enferma, y la tuve que llevar al doctor.

### **5. ¿Cómo la empresa o institución donde trabajas facilita la conciliación entre la familia y el trabajo?**

**R:** Absolutamente facilita la conciliación trabajo-familia, nunca me han dicho nada por temas de enfermedad o, por ejemplo, con actividades del jardín de la Ame, como el día de la madre, siempre me han dado facilidades. Antes de entrar a Yapo.cl hice un reemplazo por dos meses, y antes de eso yo no estaba trabajando, por tanto, mi primera experiencia ha sido buena. Yo renuncié a mi pega anterior, y antes de encontrar trabajo estaba embarazada y por lo mismo no me iban a contratar en ninguna parte.

**6. A su juicio, ¿Qué tan suficientes considera Usted son los beneficios estatales en cuanto la conciliación trabajo-familia? (Prenatal, Postnatal, Derecho a sala cuna, entre otros). ¿Qué otras normas son necesarias?**

**R:** No creo que sean suficientes, o sea los hombres tienen cinco días hábiles, en verdad para mí los tres primeros meses fueron satánicos, yo en cualquier momento pensé que no iba a poder más, fue muy intenso, son grandes los cambios, entre las hormonas, entre que todo te duele, todo se está tratando de reacomodar, tienes una guagua, no tienes idea que hacer con la guagua, entonces yo lloraba cuando llegaba mi marido a la casa, especialmente cuando es la primera hija, espero que con la segunda sea más fácil. Creo que es muy necesario incluir al papá, sobre todo en los primeros meses, porque el apoyo que se necesita es muy grande.

Yo haría post natal para los papás por lo menos 3 meses al principio, cuando se está haciendo un ajuste a la nueva vida. Mi marido estaba trabajando desde la casa, pero igual tenía que salir a reuniones, entonces los primeros días estaba pendiente y apoyándome, pero después igual tenía que hacer otras cosas y no podía quedarse conmigo y se tenía que ir a trabajar.

**7. De acuerdo con tu opinión ¿Cuál sería la mayor dificultad para la conciliación de la vida laboral y familiar?**

**R:** Yo creo que con la “liberación femenina” nos vendieron tanto la idea de que podíamos tenerlo todo, la casa, el marido, la guagua, la oficina etc. que ahora es una exigencia poder y tener que hacerlo todo, entonces en algún momento siento que estoy fallando en alguna cosa, o no estoy lo suficientemente concentrada en la pega, o no estoy pasando suficiente tiempo con mi familia, o no me estoy cuidando a mí misma lo suficiente. En algún momento esta presión constante de “Lo querían todo, háganlo bien”, y las críticas que vienen después repercuten en uno. Como, por ejemplo, cuando te preguntan: “¿Hasta tan tarde se queda tu hija en el jardín?” o “¿Cuánto tiempo pasas con ella?” Y al final también son cosas que yo me termino cuestionando a cada rato, y comienzo a pensar que es mejor quedarme en la casa.

Pero luego, si me quedo en mi casa se me empieza a preguntar “¿Y no haces nada

en todo el día?” “¿Te quedas solo con la guagua?” Entonces al final uno mismo se empieza a cuestionar las propias decisiones, en donde al final del día mi hija esta súper bien, esta súper contenta, y no tiene ningún problema, por tanto, es más una exigencia social.

Igualmente yo creo que está cambiando, en donde el papá se ve como una pareja, y se les está empezando a exigir a ellos también llevarse la carga de la familia. Yo tuve suerte porque mi marido, se crio con su mamá que trabajaba y su papa en la casa, por tanto, él tiene esa imagen que los hombres también tienen responsabilidades en el hogar.

**8. ¿Te ha resultado difícil concentrarse en el trabajo debido a sus responsabilidades familiares?**

**R:** Sí, especialmente cuando tenemos que hacer un proyecto para el jardín con la Amelia, o que no ha llegado el pedido del supermercado, entonces alcanzar a pasar al supermercado a comprar algo, etc. A veces estoy pensando en muchas cosas.

**PREGUNTA: ¿Te pasa a menudo o en ocasiones?**

**R:** No, solo en ocasiones, trato de compatibilizar la vida, entones, me tomo media hora en la mañana en la oficina para ver cosas de la casa, si es que llego temprano, o a la hora de almuerzo, pero claro cuando tengo muchas cosas encima, igual inevitablemente ando con la cabeza afuera, pensando mucho más en cosas de mi casa que en el trabajo mismo.

**9. ¿Alguna vez se ha sentido agobiada por las responsabilidades laborales y/ o domésticas? Sí es así, ¿Por qué?**

**R:** Sí, especialmente porque un par de veces justo coincidió que la Amelia se

enfermó cuando mi marido tuvo que viajar, entonces era ver a la Amelia, ver las cosas de la casa. Porque, por ejemplo, en nuestra casa va una vez a la semana una señora a hacer el aseo, entonces cuando se acumulan las otras cosas, y la Ame necesita mucho estar con atención, conmigo, entonces ahí, la pega, la Amelia, la casa, ahí me siento agobiada.

**Pregunta: ¿Qué te pasa a ti cuando estas agobiada?**

**R:** Me aflora la impaciencia y el enojo en mi casa y trabajo. Cuando me pasa esto necesito estar sola, poder tener un día, unas horas, sola. En donde no tenga que estar sintiendo que soy la mamá, la señora, la empleada, la que trabaja para, etc. De hecho, hace un par de meses atrás me pedí dos días de vacaciones para quedarme en la casa sola, y fue la primera vez en años que tenía ese tiempo para mí, ósea cosas mínimas que yo necesitaba para mí y fue una inyección de energía.

**10. ¿Qué acciones desarrollas en un día normal?**

**R:** Me levanto entre las 6 y 6 y media de la mañana, 3 veces a la semana voy al gimnasio. Luego despierto a mi marido y le doy la mamadera a mi hija. Entre los dos vestimos a la Amelia, normalmente nos dividimos el trabajo entre ambos. Por la tarde, salgo del trabajo y voy al jardín a buscar a mi hija, vamos un rato a la plaza a jugar y nos vamos a mi casa, le hago la comida, comemos los 3 juntos. Ahí normalmente le leemos los dos cuentos, primero yo y después se lo lee José, y ahí ya tenemos un rato para nosotros.

- **SEGUNDA ENTREVISTA:**
- **Cargo: Gerente de Publicidad en Yapo.cl SPA.**

**1. ¿Con quién vives?**

**R:** Vivo con mi marido, mis dos hijos Lucas de 5 años y Catalina de 7 años. Además, vivo con mi nana. Un factor muy importante para poder trabajar.

**2. ¿Cuáles son las actividades que generalmente desarrollas cuando finaliza tu jornada laboral y los fines de semana?**

**R:** Usualmente me voy a mi casa para estar con mis hijos. Si es que me da tiempo para ir a la plaza voy a la plaza, si es que hay alguna actividad extra programática de los niños los llevo, o llego a acompañarlos, porque me consigo que alguien me los lleve, y yo llego a la mitad para buscarlos. Pero en general me voy a mi casa, es el tiempo en que hay que revisar tareas, antes de acostar niños, porque además yo acuesto a mis niños muy temprano, a las 19:30, así alcanzan a descansar todo lo que tienen que descansar, porque nos levantamos a las 6:30 am.

**PREGUNTA: ¿En todas las actividades mencionadas anteriormente, con quien las realizas?**

**R:** Mi marido en el fondo me ayuda un montón con el tema turnos, por ejemplo, si es que hay que ir a buscar a los niños a alguna parte, en temas académicos en realidad soy yo, esos son mis rubros, pero si hay cosas que puedo dejar encargado, en términos académicos, por ejemplo, Catalina tiene que hacer lecturas, entonces si es que ella llega más temprano, le pido a la nana que se sienta con ella y que la Catalina haga una lectura. Para poder ir avanzando, porque si bien tengo el beneficio de tener un horario más “libre”, no tan estructurado, igual tengo que cumplir en mi trabajo.

**PREGUNTA:** ¿La ayuda que le das a tus hijos, fue establecido con tu marido o se asumió de que tenía que ser así?

**R:** Es que eso lo hago yo, porque yo soy mucho más preocupada de lo académico que él, no fue algo hablado, si no que se dio de manera espontánea, yo soy mucho más estructurada, yo sé que si hay una prueba grande yo voy a estudiar con mis hijos dos semanas antes, e Igual Carlos que es mi marido también trabaja, tengo la suerte y el beneficio de que trabaja en la casa, pero el igual de 14:00 a 18:00 horas él está metido en su oficina, tampoco es que él esté disponible para decirle “ oye hay que hacer la tarea con los niños, etc.”. Fue auto asumido porque a mi es a la que me importa más.

### **3. ¿Cómo es la distribución de las tareas del hogar en su familia?**

**R:** Más que una conversación propiamente tal se trata de facilidades, obviamente en la semana tengo más facilidades por mi nana, pero lo fines de semana no tengo nana y mi nana también los días de semana les da comida a los niños a las 18:30 horas y queda libre. Pero claro la distribución se ha basado en que Carlos le me ayuda mucho con el tema de cocina, porque a Carlos le gusta cocinar, entonces los fines de semana en general él se hace cargo el tema comida, y yo me dedico a ordenar la casa, en general el rol con los niños lo tomo mucho más yo también.

**Pregunta: ¿Entonces tú tienes muchas más responsabilidades o tú lo consideras que es de manera equitativa?**

**R:** Es que en labores del hogar propiamente tal, te diría que quizás esta más cargado hacia mi lado, porque yo veo el tema de lavado de ropa, pero él me ayuda en lo que es cocina, él se lleva un montón de carga, la cocina, hace el asado. A mí se me carga más porque estoy más pendiente del lavado de ropa, pero debo reconocer que los fines de semana no hay mucho que hacer de cosas del hogar.

**Pregunta: ¿Y porque crees tú que tienes más labores del hogar que tu marido?**

**R:** Yo creo que viene culturalmente, si igual tengo un marido que el hacía muchas cosas, entonces vivió solo un montón de tiempo, entonces el hacía sus propias cosas, su tema de lavado, etc. pero yo creo que también tiene que ver con la estructura que uno tiene que te hace preocuparte de cierto tipo de cosas, por ejemplo la estructura maternal tiene el sentido de que si los niños usaron el uniforme toda la semana, entonces el sábado en la mañana hay que lavar uniformes, para que estén listos, y son cosas que van en el ADN mucho más femenino que masculino, son cosas de los que yo me preocupo que a Carlos ni siquiera se le ocurre, no son materias que Carlos tenga en la cabeza. Igual tengo la tranquilidad que cuando me toca viajar por trabajo, la casa sigue funcionando. Al final del día uno es la que cumple más roles, y no te puedes salir de esos roles, ósea independiente de que salgas a trabajar, sigues siendo mama, porque si le pasa algo a los niños en el colegio te van a llamar a ti, o estay trabajando pero igual estay pensando que tengo que comprar los materiales para el trabajo de los hijos, entonces al final uno va organizándose mucho para hacer que el engranaje te funcione a ti, vas ordenando la vida para que la cosa fluya, y poder ir cumpliendo en todos los roles que te toca jugar. Vas al trabajo y tienes que cumplir un rol de rendir, y después llegar a tu casa y tienes que cumplir, pero en el fondo ere mama, esposa,



dueña de casa, entonces si falta el arroz a la que van a decir que falta el arroz es a mí.

**4. En alguna ocasión, ¿Has abandonado tu día laboral debido a alguna dificultad relacionada con las responsabilidades del hogar y/o cuidado de los hijos?**

**R:** Sí, con respecto a las responsabilidades del hogar no recuerdo alguna situación que haya tenido que abandonar mi jornada laboral, si bien siempre estoy pendiente de que todo funcione correctamente, mi nana se ocupa de todo. Por el contrario, si me ha pasado que he tenido que irme del trabajo, porque me llaman del colegio porque alguno de mis hijos está enfermo, si bien han sido muy pocas veces si me ha pasado.

**Pregunta: ¿Porque has ido tú y no tu marido por ejemplo?**

**R:** La verdad es que yo lo asumo como algo maternal, normalmente si a mis hijos les pasa algo, necesitan a su mama, y más aún si son pequeños. Obviamente que si por algún motivo yo no puedo ir va a ir mi marido, pero generalmente yo soy la que quiere estar ahí para ellos.

**5. ¿Cómo la empresa o institución donde trabaja facilita la conciliación entre la familia y el trabajo?**

**R:** Completamente, y de hecho me paso que antes de trabajar a Yapo.cl yo estuve un año sin trabajar, entonces la vuelta al sistema tenía que moldearla para que fuera lo menos violento posible, pero insisto, tiene que ver con cosas personales. Porque también puedo decir “ya me voy a tomar dos horas en la mañana, porque voy a acompañar a mi hijo al zoológico, si después tengo que trabajar y pasarme toda la noche haciendo una presentación no me importa, porque es parte de la responsabilidad”.

**6. A su juicio, ¿Qué tan suficientes considera Usted son los beneficios**

**estatales en cuanto a la conciliación trabajo-familia? (Prenatal, Postnatal, Derecho a sala cuna, entre otros). ¿Qué otras normas son necesarias?**

**R:** Yo creo que depende de la empresa en que tu estés, del jefe que te toca, no creo que sea una cosa que este socialmente instaurada.

**7. De acuerdo con su opinión ¿Cuál sería la mayor dificultad para la conciliación de la vida laboral y familiar?**

**R:** El tiempo, porque de hecho yo pienso yo quizás hoy estoy en una situación, en que preferiría mucho más una semana de vacaciones que un aumento de sueldo, yo pienso en esas mamás que trabajan hasta las 7 de la tarde y que llegan a su casa y que casi no ven a los niños o hacer tareas, ósea yo no sé cómo lo hacen, porque en el fondo yo no lo concibo dentro de mi sistema, pero yo creo que no es algo que este socialmente erradicado. Creo que se ha avanzado con el post natal, se está trabajando mucho más en la flexibilidad de horario, pero el home office todavía no está instaurado, no es fácil, creo que la mayoría de las mujeres no tienen esas facilidades, entonces es complicado.

**8. ¿Le ha resultado difícil concentrarse en el trabajo debido a sus responsabilidades familiares?**

**R:** Sí, en muchas ocasiones he tenido que pensar y prestar atención a asuntos de mi casa estando en mi horario de trabajo, lo que yo creo que no está bien, porque no creo que a mi marido le pasa lo mismo.

**9. ¿Alguna vez te has sentido agobiada por las responsabilidades laborales y/o domésticas? ¿Por qué?**

**R:** Sí, pero más que por las responsabilidades que uno tiene, que hay diferentes factores que hacen que uno explote, yo sé perfectamente que si yo tengo varias noches seguidas que no puedo dormir bien porque hay un niño enfermo, eso está automáticamente alineado a que yo ande más irritable, pero como he logrado

conocerme también se cuándo estoy tensionada, y por lo mismo hacer cosas que bajen esto, por ejemplo: hacer deporte en la mañana.

**PREGUNTA: ¿Cuándo estas sobrepasada, que acciones toma tu esposo en esta situación?**

**R:** Se lo comunico y le pido que me ayude por ejemplo con los niños, o a él también le nace como irse con los niños, y me deja sola para bajar las revoluciones.

**PREGUNTA: ¿A él le ha pasado esto?**

**R:** No, es que yo creo que a mí me gusta el rol de mama me gusta mucho, entonces no me deshago de ese rol nunca, entonces estoy todo el rato pendiente de si tienen que hacer cosas para el colegio, que si tengo tiempo libre lo prefiero pasar con ellos, y así es parte de la vida, y es porque yo quiero estar presente en la vida de mis niños, y en una fase en la que estoy trabajando, igual a la hora de almuerzo salgo a buscar niños al colegio, porque me encanta tener ese espacio de hablar con ellos, que puede ser media hora, pero ese lapsus de tiempo que hace que uno esté presente en la vida de los niños, y yo creo que aun mis niños son chicos de que necesitan tiempo para que ellos sientan que uno está presente, y siento que este es el minuto en que uno crea la base con los niños, porque después crecen y empiezas a cosechar lo que hiciste con ellos, entonces como que yo trato de participar y hacer mucho con ello, y además me gusta.

**Pregunta: ¿Tú crees que hay una desigualdad con el rol que tiene que cumplir los hombres a las mujeres con la familia?**

**R:** Yo creo que más que exista una desigualdad por temas sociales, cada uno se va armando sus oportunidades, no sé en mi caso que mi marido trabaja mucho en la casa, a él podría nacerle en participar en más cosas en el colegio por ejemplo, pero creo que tiene que ver con ellos, con uno mismo, porque yo siento que no me pierdo de actividades de los niños por el trabajo, porque he logrado armarme dentro de mi trabajo para no perder esos espacios. He logrado en mi equipo que sepan

que para mis esos espacios son importantes, al igual como le dije una vez a mi jefe, que si no tengo controlada mi casa poco puedo rendir en la pega, o sea necesito la tranquilidad de saber que si es que mi hijo se cayó en el colegio, y me llaman de la enfermería, yo puedo salir corriendo sin tener que estar buscando permiso de mi jefe. Pero esos son cosas que uno va trabajando, obviamente depende del trabajo en que estés.

#### **10. ¿Qué acciones desarrolla en un día normal?:**

**R:** Generalmente cuando salgo del trabajo me voy a buscar a mis niños si están en alguna actividad extra programática, luego llegamos a la casa, y la nana tiene todo listo, así que revisamos tareas, comen y luego ya se duermen. Al final del día lo único que hago es estar con mi familia.

- **TERCERA ENTREVISTA:**
- **Cargo: Servicio de Limpieza en Yapo.cl. SPA. (37 años)**

#### **1. ¿Con quién vives?**

**R:** Aquí en Chile con mi hija de 10 meses y tengo dos hijas en Perú.

#### **2. ¿Cuáles son las actividades que generalmente desarrollas cuando finaliza tu jornada laboral y los fines de semana?**

**R:** Cuando salgo de mi trabajo, llego a recoger a mi hija, juego con ella hasta que se duerma. Avanzo en cosas de la casa, como lavar ropa y cocinar. Los fines de semana, hago limpieza de mi casa.

#### **3. ¿Cómo es la distribución de las tareas del hogar en su familia, si tú vives sola con tu hija tienes a alguien que te ayude?**

**R:** Yo mantengo la casa, solamente pago a una persona para que me cuide a mi hija mientras yo trabajo.

**4. En alguna ocasión, ¿Ha abandonado tu día laboral debido a alguna dificultad relacionada con las responsabilidades del hogar y/o cuidado de los hijos?**

**R:** Sí, cuando estaba enferma mi hija, pero era porque me dieron licencia para poder cuidarla entendiendo mi situación de que yo estaba sola en Chile.

**5. ¿Cómo la empresa o institución donde trabajas facilita la conciliación entre la familia y el trabajo?**

**R:** Me dan las opciones, o sea si yo le digo a mi jefe que mi hija está mal, me dice que ningún problema, pero obviamente tengo que avisar. Igual me da miedo que me echen del trabajo, pero al mismo tiempo tengo que estar pendiente y preocupada de mi hija pequeña.

**6. A su juicio, ¿Qué tan suficientes considera Usted son los beneficios estatales en cuanto a la conciliación trabajo-familia? (Prenatal, Postnatal, Derecho a sala cuna, entre otros). ¿Qué otras normas son necesarias?**

**R:** Debería haber más beneficios, por ejemplo, que se extendiera el postnatal hasta el año, para poder cuidar a mi hija. Además, tengo dos trabajos, uno de mañana y otro de tarde, por lo que alargar las horas de la sala cuna me podría ayudar a dejar a mi hija ahí y no tendría que contratar a alguien para que me la cuide.

**7. De acuerdo con su opinión ¿Cuál sería la mayor dificultad para la conciliación de la vida laboral y familiar?**

**R:** Un poco más de sueldo, porque así ya no tendría que estar en dos trabajos para solventar mi casa, y podría pasar más tiempo con mi hija. Es eso principalmente, o sea creo que falta tiempo para poder disfrutarlo con las personas que uno quiere, yo salgo de mi casa a ocho de la mañana y vuelvo a las diez de la noche, entonces no es nada lo que estoy con mi hija.

**8. ¿Le ha resultado difícil concentrarse en el trabajo debido a sus responsabilidades familiares?**

**R:** Sí, cuando llego al trabajo y me acuerdo de que no he hecho algo, por ejemplo, lavar la ropa, me quedo preocupada todo el día pensando en eso. También cuando mi hija se ha enfermado, ha sido una niña que no ha tenido buena salud, entonces cuando se enferma me preocupo por ella, aunque sé que está bien cuidada, pero igual, es como natural de madre que me preocupe.

**9. ¿Alguna vez te has sentido agobiada por las responsabilidades laborales y/o domésticas? ¿Por qué?**

**R:** Sí, pero más que agobio es agotamiento, porque tengo que ver a mi hija, cocinar, hacer limpieza, jugar con ella, y no tener el tiempo suficiente para todo eso, me desespera. A veces hablar con alguien sobre lo que te está pasando o como te estas sintiendo hace bien, eso me pasa a mi cuando estoy cansada, que necesito contarle mis cosas a alguien.

**10. ¿Qué acciones desarrollas en un día normal?**

**R:** Me levanto a las siete de la mañana, dejo lista a mi hija para ir a dejarla a la casa de la persona que la cuida, luego, a las nueve de la mañana llego a trabajar a una casa particular como asesora del hogar. Ahí estoy todo el día hasta las cinco de la tarde, y me voy a Yapo.cl porque entro a las seis de la tarde hasta las nueve de la noche. Después voy a recoger a mi hija, le doy su comida, y así todos los días.

- **CUARTA ENTREVISTA:**
- **Gerente de Clasificados en Yapo.cl (33 años)**

**1. ¿Con quién vives?**

**R:** Vivo con mi marido y mis dos hijos de 7 y 4 años.

**2. ¿Cuáles son las actividades que generalmente desarrollas cuando finaliza tu jornada laboral y los fines de semana?**

**R:** El tiempo que tengo para mí es cuando estoy en el viaje de Rancagua a Santiago, ahí me voy viendo series, leyendo algo, cosas que me interesen a mí, y ya llegando a la casa, llego a hacer las tareas, bañar a los niños y hacerlos dormir. Generalmente, con mi marido llegamos juntos a mi casa, entonces estamos los dos, pero si soy yo la que los hace dormir, porque en el fondo los niños quieren estar con la mamá y leer un cuento, lo hacen siempre conmigo, y él nos lleva las leches.

Clemente que es el más chico dice que quiere estar con la mamá, que el papa se acueste.

**Pregunta: ¿En tu tiempo libre tú sientes que tienes tiempo para ti o para tu familia?**

No, totalmente para mi familia, igual el tiempo para mí como que yo llegue del trabajo y vaya al gimnasio, no cero, el fin de semana lo que hacemos en general es vamos al futbol con los niños, y organizo asados con mis amigas que tienen niños, entonces ahí nos juntamos, los niños juegan y nosotros lo pasamos bien, pero siempre como familia.

**3. ¿Cómo es la distribución de las tareas del hogar en su familia?**

**R:** Nosotros tenemos una dinámica especial, ya que mi marido es independiente y administra sus tiempos, y yo vivo en Rancagua, por lo que me demoro mucho y no llego tan temprano a la casa, mi marido es el que los va a buscar al colegio, los lleva a clases de futbol, y yo llego a estudiar y a hacer las tareas con ellos. De repente a las cosas de futbol, por ejemplo, él lo tiene que hacer porque yo no podría, ya que a las 5 de la tarde yo no alcanzo a llegar y el los lleva y los va a buscar, por lo tanto, le toca más pega a el que a mí.

Con respecto a las tareas domésticas, no hacemos mucho, pero por ejemplo el fin de semana, lo hacemos dividido, o sea 50 y 50, no somos de estas parejas de “Tú te paraste, ah me toca a mí”, no, o sea el que está más cerca lo hace.

**4. En alguna ocasión, ¿Has abandonado tu día laboral debido a alguna dificultad relacionada con las responsabilidades del hogar y/o cuidado de los hijos?**



**R:** No, he tenido suerte porque no han tenido nada grave como que yo diga, “Oye si tengo que irme ahora inmediatamente”, pero sí, si tengo algo de los niños, entrevista con la profesora, por ejemplo, obvio que sí, me coordino para irme antes o dejar de hacer lo que tenía que hacer y después terminar.

**5. ¿Cómo la empresa o institución donde trabaja facilita la conciliación entre la familia y el trabajo?**

**R:** He tenido la suerte que donde trabajo siempre he tenido esa facilidad, nunca ha sido un problema el que, si tienes algo en la casa sales no más y listo, al final estando bien en tu casa, está bien uno, y hace bien la pega.

**6. A su juicio, ¿Qué tan suficientes considera Usted son los beneficios estatales en cuanto a la conciliación trabajo-familia? (Prenatal, Postnatal, Derecho a sala cuna, entre otros). ¿Qué otras normas son necesarias?**

**R:** Eso tiene un costo profesional en tu carrera, y más que nada porque por naturaleza, o en mi caso, yo me acuerdo cuando tuve mi primer hijo era súper ambiciosa laboralmente, tenía casi mi Gantt armada de pensar “A esta edad tengo que estar aquí trabajando, en este puesto, etc.”, y de verdad cuando nacen tus hijos tus prioridades cambian, o sea en un momento quieres un trabajo para estar tranquila, que te permita regalonear, ver el crecimiento de tus hijos, y después pasa un tiempo y uno quiere volver a retomar lo que dejó, pero más que nada no es porque la empresa te frene a eso, sino que tu mente cambia un poco, tus prioridades cambian, y si hay empresas donde tener un hijo te cuesta tu desarrollo profesional. Yo trabaje en una empresa de minería que era mucho más machista, que en el fondo estaba diciendo claro, tenía mi puesto, mi lugar, pero también hay que entender, que por ejemplo si me quedaba embarazada, esos 9 meses alguien tenía que hacer el reemplazo.

**Pregunta: ¿Y eso trae costos profesionales?**

**R:** Sí, yo creo que sí, al final tienes que volver a partir y ganarte el espacio.

**7. De acuerdo con tu opinión ¿Cuál sería la mayor dificultad para la conciliación de la vida laboral y familiar?**

**R:** Llegar y que tus hijos estén durmiendo y no verlos en el día yo creo que es macabro, en el fondo no hay alternativa, no me imagino eso, también debe ser súper difícil que no tengas esta red de apoyo, y pensar en que cocinar, en las colaciones de mañana, yo creo que eso si es estresante, para personas que llegan a las 8 de la noche a pensar, que mañana tienes tareas, yo creo que si es duro.

**Pregunta: ¿Tú crees que las mujeres tengamos que estar preocupadas el doble que los hombres en muchas ocasiones de las familias, puede cambiar ahora?**

**R:** Yo creo que sí, que cada vez los papas están más metidos, o sea yo lo veo con mi hermano, que está muy preocupado por su hijo en el jardín, participa, etc. yo creo que si la cultura está cambiando porque además los trabajos, están dando esa libertad, que te dan la libertad de que puedas tener trabajo remoto, que algún puedas ir a ver el acto de tu hijo y volver a la pega, etc.

**8. ¿Te ha resultado difícil concentrarse en el trabajo debido a sus responsabilidades familiares?**

**R:** No, es que tengo la suerte que a mis hijos los cuida mi suegra, si ella me llama de la casa es porque de verdad es algo muy grave, o sea si mi hijo tiene fiebre ella le va a dar paracetamol, y me va a decir, Claudia paso esto, pero ya le di paracetamol y le pedí hora al doctor, pero en el fondo es súper resolutiva, en el fondo la red de apoyo que tengo es súper fuerte, de hecho por eso me cambie a Rancagua, porque cuando estaba acá en Santiago, pasaba que estaban con la nana y todo, y se me empezaba a apretar el cuello, porque eran las seis y cuarto de la tarde y estaba metida en un taco, y la nana se iba un cuarto para las 7, y se me apretaba el cuello, llamando, y tenía que llamar a mi hermana decirle, “Oye puedes

ir a buscar al Benja que se va la nana”, ahí sí, pero ahora no, en el fondo estoy muy tranquila por eso, porque ahora tengo la suerte de que cerré la puerta y me olvide de mi casa. Pero es por la red de apoyo, que es súper importante.

**Pregunta: ¿Tú crees que tu marido cuando está en el trabajo también está pensando en responsabilidades familiares?**

**R:** No, yo creo que para los hombres por naturaleza es más fácil desconectarse de eso, no me imagino que tengan el sentimiento de culpa, pero en el fondo el sí me ayuda mucho, yo le digo “Recuerda que hay que ir al colegio por esto” y él está más pendiente.

**9. ¿Alguna vez se ha sentido agobiada por las responsabilidades laborales y/o domésticas? ¿Por qué?:**

**R:** Sí, pero más que agobiada es el sentimiento de culpa con los niños, o sea, cuando yo no estoy, como el no estar tanto con ellos. Porque cuando estoy sobrepasada, sé que le digo a mi marido le digo tengo que terminar esto y chao, puedo terminar tranquila, pero en el fondo es más que agobiada, es la culpa que los niños, que quizás debería trabajar más cerca para estar más tiempo con ellos, pero es que también me gusta este trabajo, entonces muchas veces estoy en duda.

**10. ¿Qué acciones desarrollas en un día normal?**

**R:** Llego a la casa reviso tareas, que en general las han hecho, y las reviso, y si tenemos prueba hago las evaluaciones, repaso con ellos y después ya un cuento para ir a dormir. En general yo llego y están bañados, de lo domestico, hago menos, antes me preocupaba más, de las colaciones, por ejemplo, pero como tengo una red de apoyo ahora me preocupo menos.

**Pregunta: ¿Tú crees que falta conciliación de las mujeres en su trabajo y familia en general en Chile?**

**R:** Yo creo que tener hijos los van a tener mujeres y hombres, pero mientras no recaiga todo en los hombros de uno, está bien porque nunca vas a dejar de ser mama o de estar preocupada de tus hijos, todavía falta un poco de igualdad entre los géneros, pero también va por la crianza, antes en Chile las mamás eran súper machistas, las niñas pueden hacer la cama y los niños no, entonces al final es el cambio de mentalidad de cómo uno va criando a sus hijos, pero yo creo que ahora cada vez más los papas están más involucrados en el colegio, en el desarrollo estudiantil de los niños, o sea yo lo veo en la escuela de futbol de los niños, los llevan los papas y las mamás, es como algo mucho más compartido ahora en general, pero obviamente aún falta.

### **Bibliografía:**

- Faivovich, A. (2012). *“Incidencia del trabajo remunerado en la configuración de las relaciones de poder al interior de la pareja en mujeres de clase alta”*. Santiago, Chile. universidad de Chile Recuperado de: <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/130542/Tesis%20Alejandra%20faivovich.pdf?sequence=1> (1 de mayo, 2018).
- Sepúlveda, A. (2013). *Mujer y trabajo: factores culturales, roles de género y comportamiento laboral de las chilenas*. Santiago, Chile. Disponible en: <http://dev.comunidadmujer.cl/biblioteca-publicaciones/wp->

<content/uploads/2013/03/BOLETIN-MARZO-2013-VF.pdf>

- Definición desigualdad de género: Definición a.com (2014). Definición y etimología de desigualdad de género. Bogotá, Colombia. Disponible en: <https://definiciona.com/desigualdad-de-genero/>
- Montaña, S. (2004). "El sueño de las mujeres: democracia en la familia" en Arriagada, Irma y Verónica Aranda (comps). Cambio de las familias en el marco de las transformaciones globales: necesidad de políticas públicas eficaces, CEPAL-UNFPA Serie de Seminarios y Conferencias N° 42, Santiago de Chile. Disponible en: [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/6808/S05683\\_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/6808/S05683_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Arriagada, I. Seminarios y conferencias. Cambio de las familias en el marco de las transformaciones globales: Necesidad de políticas públicas eficaces. (2004). Santiago, Chile. Disponible en: [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/6781/S0412955\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/6781/S0412955_es.pdf)
- Carrasquer, P. (2009). La doble presencia: El trabajo y el empleo femenino en las sociedades contemporáneas. Universidad Autónoma de Barcelona. Disponible en: <https://ddd.uab.cat/pub/tesis/2009/tdx-0406110-152629/pco1de1.pdf>
- Foro Económico Mundial, Global Gender Gap Report 2011, citado en Michelle Bachelet, "Beyond Equal Rights", Americas Quarterly, julio de 2012. Disponible en: [http://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-101347\\_recurso\\_11.pdf](http://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-101347_recurso_11.pdf).

- Ilustración. ¿Qué es la igualdad de Género? La UNESCO te lo explica.(2017). Disponible en:<http://rpp.pe/mundo/actualidad/que-es-la-igualdad-de-genero-esta-es-la-definicion-de-la-unesco-noticia-1034569>
- Díaz, E. Alcances y limitaciones de la Ley N° 20.348 para avanzar en justicia de género. “La desigualdad salarial entre hombres y mujeres”. (2015). Santiago, Chile. Disponible en: [http://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-105461\\_recurso\\_1.pdf](http://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-105461_recurso_1.pdf)
- Avolio, B y Di Laura. (2017). Progreso y evolución de la inserción de la mujer en actividades productivas y empresariales en América del sur. Revista de la CEPAL, n° 122. Perú. Disponible en: <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:fFzofaVpeXEJ:https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362>